



KE  
KESKUSTELU-  
ALOITTEITA

Seppo Karisalmi

# Epätyypillinen työ, ikääntyvä työntekijä ja työssä jatkaminen

Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita  
2005:2

Eläketurvakeskus • Pensionsskyddscentralen

---

## KESKUSTELUALOITTEITA

---



Seppo Karisalmi

# Epätyypillinen työ, ikääntyvä työntekijä ja työssä jatkaminen

Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita  
2005:2

Eläketurvakeskus • Pensionsskyddscentralen

---

# KESKUSTELUALOITTEITA

---

**Eläketurvakeskus**

00065 ELÄKETURVAKESKUS

Puhelin 010 7511 • Faksi (09) 148 1172

---

**Finnish Centre for Pensions**

FI-00065 Eläketurvakeskus Finland

Tel. +358 10 7511, Fax +358 9 148 1172

Edita Prima Oy

Helsinki 2005

ISSN 1795-3103

## ABSTRAKTI

Taloudellisen laman aikana 1990-luvulla yleistyneiden epätyypillisten työsuhteiden erilaisuutta normaalityöhön verrattuna on tutkittu melko usein. Epätyypillisten työsuhteiden on havaittu liittyvän sekä epävakampaan työuraan että suurempaan työn epävarmuuteen ja myös huonompaan terveyteen verrattuna normaalityöhön. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, onko epätyypillisten työsuhteiden ja normaalityön välillä tällaisia eroja ikääntyvillä palkansaajilla. Erojen esiintyminen näiden työsuhdemuotojen välillä työssä jatkamisen suunnitelmissa vanhuuseläkeiän saavuttamisen jälkeen joustavan vanhuuseläkeiän kontekstissa ja työkyvyn ylläpitämistä edistävien asioiden arvioinnissa oli myös tutkimuskysymyksenä. Tutkimuksen kohteena oli vuoden 2003 Työolotutkimuksen aineiston 45–64-vuotiaat palkansaajat ( $n = 1805$ ). Työuran epävakaisuutta ja työn epävarmuutta koskevat tulokset olivat yhdenmukaisia aikaisempien tutkimusten kanssa. Epätyypillisten työsuhteiden ei todettu olevan terveydellisesti haitallisempia kuin normaalityö. Määräaikaisessa työssä olevat naiset erottuivat normaalityössä olevista siinä, että heillä oli harvemmin eläkeajatuksia ja he olivat muita halukkaampia jatkamaan työntekoa 63 ikävuoden jälkeen kannustinkarttuman ansiosta sekä työskentelemään eläkeaikana. Osa-aikatyötä tekevät naiset arvioivat normaalityössä olevia useammin yleisimmät työkyvyn ylläpitämistä edistävät keinot vähemmän tärkeiksi. Aikaisemmassa tutkimuksessa todettu osa-aikaeläkkeen ja vanhuuseläkkeelle siirtymisen aikomusten välinen yhteys oli jossain määrin havaittavissa, mutta vain miehillä.

## **ABSTRACT**

Atypical forms of employment became more common during the economic recession in the 1990s and their difference compared to standard employment has been examined quite often. Atypical forms of employment have been found to be associated both with more unstable careers and greater uncertainty of the employment and also worse health compared to standard employment. The purpose of this study was to investigate whether ageing wage earners show differences of this kind between atypical forms of employment and standard employment. The differences between these forms of employment as regards the intention to continue work after reaching the retirement age in the context of the flexible retirement age and in evaluating the importance of the measures taken to promote maintenance of work ability was also a research question. The research group consisted of wage earners aged 45–64 years of the 2003 Quality of Work Life Survey ( $n = 1805$ ). The research results concerning the instability of the career and the uncertainty of the employment were in agreement with earlier studies. Atypical forms of employment were not found to be more injurious to health than standard employment. Female temporary workers differed from those in standard employment in that they less frequently had thoughts of early retirement and they were more willing than others to continue working after the age of 63 years because of the higher accrual rate of the pension and as a pensioner. Female part-time workers considered the most common measures taken to promote maintenance of work ability less important compared to those in standard work. In earlier research an association between the part-time pension and the decision to retire was partly confirmed, but only for men.

# SISÄLTÖ

<b>1</b>	<b>Johdanto.....</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>Epätyypillisen työn piirteistä.....</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>Epätyypillisen työn haittoja koskevia tutkimustuloksia .....</b>	<b>13</b>
<b>4</b>	<b>Työssä jatkaminen.....</b>	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>Tutkimusaineisto, analyysimenetelmät ja muuttujat .....</b>	<b>17</b>
	5.1 Tutkimusaineisto ja analyysimenetelmät .....	17
	5.2 Tutkimuksen muuttujat.....	18
<b>6</b>	<b>Tulokset .....</b>	<b>20</b>
	6.1 Työuran pituuteen ja epävakauteen, työkykyyn ja työelämän laatuun liittyvät normaalityön ja epätyypillisen työn väliset erot.....	20
	6.2 Normaalityön ja epätyypillisen työn väliset erot työssä jatkamista koskevissa suunnitelmissa.....	23
	6.3 Normaalityön ja epätyypillisen työn väliset erot työssä jaksamista koskevien asioiden arvioinnissa .....	26
<b>7</b>	<b>Lopuksi .....</b>	<b>30</b>
	Kirjallisuus .....	32
	Liitetaulukot .....	35





# 1 Johdanto

Työmarkkinoilla on tapahtunut syvälle käyviä muutoksia 90-luvulla. Yritykset ovat pyrkineet löytämään uusia menettelytapoja sopeuttaakseen työvoiman määrän kysynnän vaatimukseen. Erilaiset työvoimajousten muodot ovat yleistyneet ja työsuhteissa on erottunut pysyvästä kokoaikatyöstä, normaalityöstä poikkeavia epätyypillisten työsuhteiden muotoja (Atkinson 1987, Nätti 1991, Julkunen ja Nätti 1999). Normaalitöitä luonnehtii se, että sitä tehdään yhdelle työnantajalle, yhdessä työpaikassa, työ on pysyvää ja kokoaikaista. Epätyypillinen työ poikkeaa joiltain osin näistä määrittelyistä (Cordova 1986 ks. Nätti 1991). Osa-aikatyö on määritelty eri tutkimuksissa hieman eri tavoin. On käytetty tehtyjä viikkotyötunteja perusteena tai on nojaututtu vastaajan omaan ilmoitukseen työn osa-aikaisuudesta (ks. Lehto ja Sutela 2004, Kauhanen 2003). Työvoimatutkimuksen nykyisen tilastointikäytännön mukaan osa-aikatyö määritellään vastaajan oman ilmoituksen perusteella, mikä ei vaikeuta kokoaikatyön ja osa-aikatyön välistä rajausta (ks. Työaikapolitiikka 1999). Epätyypillisiksi katsottavissa määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevien osuus palkansaajista on kasvanut vuodesta 1990 lähtien. Muutos on ollut kuitenkin varsin lievä, sillä vuosien 1990, 1997 ja 2003 Työolotutkimuksissa näiden yhteenlaskettu osuus on ollut 20 %, 26 % ja 24 % (Lehto ja Sutela 2004). Määräaikaista töistä käytetään usein nimitystä ”pätkätyö”, vaikka määräaikaisuus ja lyhytkestoisuus ovat eri asioita (vrt. esim. Saloniemi 2000, Sutela ym. 2001).

Epätyypillisiä työsuhteita koskevissa tutkimuksissa on esitetty kysymys niiden normaalityösuhteisiin verrattuna huonommasta työelämän laadusta. Tähän liittyy myös kysymys siitä, ovatko eläkeajatuksat yleisempiä ja työssä jatkaminen vähemmän todennäköistä epätyypillisissä työsuhteissa kuin normaalityösuhteissa uusien vanhuuseläkesäännösten kontekstissa. Samoin voidaan verrata epätyypillisiä työsuhteita ja normaalityötä työssä jaksamista edistävien asioiden arvioinnissa. Tämän tutkimuksen kysymyksiä olivat:

1. Onko työntekijöiden työuran pituus ja epävakaisuus, työkyky ja työelämän laatu erilainen epätyypillisissä työsuhteissa normaalityöhön verrattuna?
2. Eroavatko epätyypillisissä työsuhteissa olevat normaalityösuhteissa olevista eläkeajatuksat yleisyyden ja työssä jatkamisen aikomusten suhteen?
3. Arvioivatko epätyypillisissä työsuhteissa olevat työssä jaksamista edistäviä asioita eri lailla kuin normaalityösuhteissa olevat?

Tutkimuksessa on noudatettu seuraavaa jaottelua johdannon jälkeen. Epätyypillisen työn piirteitä on käsitelty luvussa 2. Luvussa 3 on esitelty epätyypillisen työn haittoja koskevia tutkimustuloksia ja luvussa 4 on aiheena työssä jatkaminen. Tutkimusaineisto, analyysimenetelmät ja muuttujat on esitelty luvussa 5 ja tutkimuksen tulokset ovat luvussa 6. Luvussa 7 on pohdittu tutkimustuloksia suhteessa aikaisempiin tutkimuksiin ja jatkotutkimuksen kohteita.

## 2 Epätyypillisen työn piirteistä

Keskustelu työaikajoustoista Suomessa osui 90-luvun alkupuolelle ja vallitseva taloudellinen lama vauhditti yritysten muuttuvia tarpeita palvelevien epätyypillisten työaikamuotojen soveltamista käytäntöön. Työaikajoustoilla pyrittiin kustannusten leikkaamiseen. Lama-aikana määräaikaiset työsuhteet yleistyivät saavuttaen huippunsa 90-luvun jälkipuolella. Tuottavuuden tehostamispyrkimysten myötä myös työntekijöiden asennoituminen työhön muuttui jossain määrin verrattuna aikaisempaan. Valvonnan sijasta korostui vastuu omasta työstä, johon liittyi enemmän yksilöllistä työajan hallintaa ja suhde työhön muuttui luonteeltaan yrittäjämäisemmäksi (Julkunen ja Nätti 1999, Työvoimatutkimus ks. Kauhanen 2002).

Atkinsonin (1987) hahmottamassa joustavan yrityksen mallissa työvoima on jakautunut useammalle kehälle. Sisemmällä kehällä on ydintyövoima, johon kuuluu tälle yritykselle vaikeasti korvattavat ja taidoiltaan erikoistuneet työntekijät. He ovat useimmin miehiä ja työskentelevät kokoaikaisesti pitkissä työsuhteissa. Ulkokehälle sijoittuu perifeerinen työvoima. Tähän kuuluvat ovat useimmiten naisia, osa- tai määräaikaisia, lyhyessä työsuhteessa, jossa työ on tavanomaista ja helposti korvattavissa. Parjanne (1998) toteaa, että epätyypillisissä ja epävarmoissa työsuhteissa työskentelevillä työmarkkina-aseman epävarmuus lisääntyi lamavuosina ja heidän mahdollisuutensa löytää pysyvää työtä huononivat työttömyyden pitkittyessä. Myös palkkakehitys oli määräaikaisilla huonompi kuin vakinaisilla. Epätyypillisessä työsuhteessa olevat työntekijät olivat joustaneet lamakautena sekä työllisyyden, että palkkojen suhteen enemmän kuin ydintyövoimaan kuuluvat työpaikkansa säilyttäneet vakinaiset työntekijät, mikä merkitsi työllisten jakautumista kahteen leiriin.

Määräaikaiset työsuhteet olivat hieman yleisempiä laman jälkeisessä taloudellisessa tilanteessa 90-luvun loppupuolella kuin tämän vuosikymmenen alussa. Niiden osuus palkan-saajista on siis hieman pienentynyt. Määräaikaisia töitä tehdään yleensä, koska ei ole saatu pysyvää työtä. (Työvoimatilasto 2003, Lehto ja Sutela 2004). Määräaikaiset työsuhteet ovat Suomessa yleisempiä naisilla kuin miehillä ja ne ovat myös keskittyneet nuorimpiin ikäryhmiin sekä naisilla että miehillä. Toimialoittain tarkasteltuna naisista suhteellisesti eniten määräaikaisia on julkisessa taloudessa, maa- ja metsätaloudessa sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnassa. Myös rakennustoiminnassa on osuus keskimääräistä korkeampi. Miesten ja naisten osuudet eri toimialoilla ovat melko yhdenmukaisia. Määräaikainen työ on huomattavasti yleisempää julkisella sektorilla kuin yksityisellä sektorilla sekä miehillä että naisilla (liitetaulukot 4–7). Määräaikaisessa työsuhteessa olemista on tutkittu työvoimatutkimuksen aineistolla 15 kuukauden ajanjaksona. Määräaikaisen työsuhteen todennäköisyydessä korostuu sukupuolen, iän ja koulutustason merkitys. Naisilla ja nuorilla oli tämä todennäköisyys suurempi ja perusasteen koulutuksen saaneilla pienempi. Sukupuoli- ja koulutuseroja

selittää työmarkkinoiden segmentoituneisuus, ikäeroja työmarkkinoille tulo (Kauhanen 2002).

Osa-aikatyötä tekevät naiset miehiä yleisemmin. Iän ja osa-aikatyön jakauma on kaksihuippuinen. Osa-aikatyö on yleisempää sekä nuorimmassa että vanhimmassa ikäryhmässä, mikä kertoo osa-aikaisuuden yleisyydestä työuran alku- ja loppupuolella. Osa-aikatyön yksi muoto, osa-aikaeläke selittää osa-aikatyön yleisyyttä työuran lopulla. Vuoden 2003 tilastotietojen mukaan osa-aikaeläke oli naisilla hieman yleisempi kuin miehillä ja yli 60-vuotiailla yleisempi kuin tätä nuoremmilla. Osa-aikaeläke työsuhdemuotona oli yleisempi julkisella kuin yksityisellä sektorilla (liitetaulukot 8–10). Joustava eläkeikä -aineistossa naiset tekivät osa-aikatyötä selvästi enemmän kuin miehet, kun taas osa-aikaeläkeläisissä oli miehiä jonkin verran enemmän kuin naisia. Osa-aikaeläkeläiset arvioivat terveydentilansa huonommaksi kuin osa-aika- tai kokoaikatyössä käyvät. Sama ero ilmeni myös oman työkyvyn arvioinnissa. Osa-aikaeläkeläiset arvioivat työnsä henkisesti raskaaksi useammin kuin osa-aika- tai kokoaikatyössä käyvät, kun taas osa-aikatyön tekijät kokivat työn muita useammin fyysisesti raskaaksi. Osa-aikatyössä käyvät arvioivat nykyisen taloudellisen tilanteensa kaikkein vaikeimmaksi. Osa-aikaeläkkeellä olevat arvioivat toimeentulonsa helpommaksi kuin osa-aikaiset, mutta ei aivan yhtä helpoksi kuin kokoaikatyössä olevat (Takala 2004).

Naisilla palvelualat kuten vähittäiskauppa ja majoitus- ja ravitsemustoiminta sekä maatalous ja rakennustoiminta käyttävät osa-aikaista työvoimaa muita useammin. Miehillä osa-aikatyö on yleisintä majoitus- ja ravitsemustoiminnassa. Osa-aikatyö on yleisintä yksityisellä työnantajasektorilla ja vähiten osa-aikatyötä tehdään valtion palveluksessa. Osa-aikatyön tekemisessä ei sukupuolten välillä ole juuri eroa julkisella sektorilla, mutta yksityisellä sektorilla naiset ovat osa-aikatyössä selvästi miehiä useammin (liitetaulukot 4–7). Osa-aikatyön tekemisen todennäköisyyttä palvelualoilla on tutkittu. Naisilla ja nuorilla tämä todennäköisyys oli suurempi. Koulutustasolla ja työsuhteen tyypillä oli myös merkitystä. Perusasteen koulutustason omaavilla ja määräaikaaisessa työsuhteessa olevilla oli suurempi todennäköisyys työskennellä osa-aikaisena. Osa-aikatyön riskisuhde oli korkeampi vähittäiskaupassa muihin palvelualoihin verrattuna (Kauhanen 2003). Tulokset osa-aikatyöhön valikoitumisen osalta olivat samansuuntaisia kuin osa-aikatyön osuuden vaihtelua yleensä osoittavat luvut.

Epätyypillisessä työssä on yleisenä piirteenä sen vastentahtoisuus. Vuoden 2003 Työolotutkimuksessa noin neljä viidestä määräaikaaisista palkansaajista ja kolmannes osa-aikaaisista työntekijöistä sanoi epätyypillisen työsuhteen syyksi sen, ettei ollut löytänyt pysyvää työtä (Lehto ja Sutela 2004). Epätyypillisen työn kohdalla on esitetty kysymys siitä, onko epätyypillinen työ silta vai loukku. Onko se välivaihe siirryttäessä pysyvään työsuhteeseen vai vain vaihtoehto työttömyydelle (Nätti 1991)? Työvoimatutkimuksen aineistoon perustuvan tutkimustuloksen mukaan määräaikaaiset työsuhteet auttavat työllistymään pysy-

viin työsuhteisiin, mutta pysyvän työpaikan saaminen saattaa kestää melko kauan (Kauhanen 2002). 90-luvun alkupuoleen sijoittuvassa seurantatutkimuksessa todettiin, että lyhytkestoisissa työsuhteissa työskennelleistä pätkätyöläisistä osa siirtyi myöhemmin vakaammalle työuralle, mutta osa pysyi pätkätyössä. Se oliko työllisenä vai työttömänä seurannan alussa erotteli työmarkkinoille sijoittumista myöhemmin. Alhainen koulutustaso vaikeutti siirtymistä pitkäkestoisiin työsuhteisiin erityisesti miehillä (Sutela ym. 2001).

### 3 Epätyypillisen työn haittoja koskevia tutkimustuloksia

Epätyypillisen työn vaikutuksia on tutkittu useammassakin tutkimuksessa. Moilanen (2002) on tutkinut hotelli- ja ravintola-alaa. Hän vertaili tyypillistä ja epätyypillistä työtä keskenään erilaisten hyvinvointia kuvaavien tekijöiden osalta. Tutkimuksessa todettiin, että elämisen hallintaa oli vaikeampi saavuttaa epätyypillisessä työssä. Tyypillisessä työssä olevat olivat onnellisempia, elämäänsä ja työhönsä tyytyväisempiä sekä vähemmän stressaantuneita kuin epätyypillisissä työsuhteissa olevat. Tutkimustulosten kannalta oli olennaista, että epätyypillisten työsuhdemuotojen luokittelussa oli käytetty yhtenä erotteluperusteena työn säännöllisyyttä tai satunnaisuutta, mikä otti huomioon kaikista lyhytkestoisimmat määräaikaiset työt. Samalle aineistolle tehdyssä eri ikäryhmiä koskevassa seurantatutkimuksessa todettiin, että työsuhteen laatu oli ikää tärkeämpi elämisen hallinnan ja hyvinvoinnin selittäjä. Työsuhteen satunnaisuus heikensi elämisen hallintaa ja hyvinvointia (Moilanen 2004). Tutkimuksessa, joka koski määrällisten työaikajousten ja henkisen hyvinvoinnin välistä riippuvuutta, todettiin, että määräaikainen tai osa-aikainen työsuhte oli vain heikosti yhteydessä henkisen hyvinvoinnin kokemiseen, kun tarkasteltiin kumpaakin sukupuolta erikseen. Miehillä havaittiin positiivinen riippuvuus osa-aikatyön tekemisen ja stressin välillä (Kandolin ja HUUHTANEN 2000).

Moilasan (2002) tutkimuksesta kävi ilmi, että tulot olivat suuremmat säännöllisessä ko-aikatyössä kuin epätyypillisissä työsuhteissa olevilla. Ruotsalaisessa tutkimuksessa tarkasteltiin lyhytkestoissa työsuhteissa työskennelleitä tilapäistyöntekijöitä (Aronsson ym. 2000). Tutkimusongelmana oli selvittää, oliko työsuhteen muodolla merkitystä erilaisissa arkipäivän taloudellisissa tilanteissa ja oliko taloudellisilla vaikeuksilla yhteyttä terveydentilaan. Tutkimus osoitti, että lyhytkestoissa työsuhteissa työskentelevillä olivat erilaiset vaikeudet taloudellisissa tilanteissa yleisiä. Huoli omasta taloudesta ja taloudessa koetut pakkotilanteet olivat yhteydessä erilaisiin huonoa terveyttä ja henkistä pahoinvointia osoittaviin muuttujiin. Näille molemmille tutkimuksille oli ominaista tutkimuksen rajaaminen joko toimialan tai työsuhteen tyypin mukaan, joten tuloksia on vaikea yleistää laajemmin epätyypilliseen työhön.

Saloniemen (2000) vuoden 1997 Työolotutkimuksen aineistoon perustuva tutkimus osoitti, että tulokset eivät tukeneet näkemystä, jonka mukaan määräaikaisuus olemuksellisesti ilmentäisi huono-osaisuuden kasaantumista työmarkkinoilla. Määräaikaiset olivat vakinaisia sitoutuneempia työyhteiskunnan arvoihin ja määräaikaaisessa työssä olevista naiset kokivat työnteon tärkeämmäksi kuin miehet. Työsuhdemuodon yhteyttä työympäristöön koskevassa tutkimuksessa (Saloniemi ym. 2001) kysyttiin, liittyikö määräaikaaiseen työhön keskimääräistä huonompi fyysinen työympäristö, kun tutkimusaineistona oli työntekijät.

Oletus vakinaisten ja määräaikaisten välisestä erosta työoloissa sai tukea tutkimustuloksista, kun tarkasteltiin työn ruumiillista rasittavuutta. Kuitenkaan tulos ei kertonut määräaikaaisuudesta uutena työympäristön uhkatekijänä, vaan määräaikaisuuden keskittymisestä jo ennestään tiedettyihin ruumiillisesti rasittaviin ammatteihin. Kunta-alaa koskevassa tutkimuksessa (Työterveyslaitos 2002) todettiin, että määräaikainen työsuhde sinänsä ei merkinnyt epäedullisia psykososiaalisia työoloja, kun tarkasteltiin työn vaatimuksia, hallintaa ja sosiaalista tukea. Tuloksen tulkittiin viittaavan terveydeltään sopivimpien valikoitumiseen määräaikaisiin työsuhteisiin.

Työttömyyden on todettu liittyvän määräaikaaisuuteen selvästi useammin kuin vakituisen työsuhteeseen. Työttömyyttä esiintyi määräaikaisilla eniten vanhemmissa ikäryhmissä, vakinaisilla nuoremmassa. Vakinaisten ja määräaikaisten ero koetussa työttömyydessä korostui erityisesti joillain toimialoilla kuten teollisuudessa ja sosiaali- ja terveysalalla (Saloniemi 2000). Työn epävarmuuden käsite on määritelty suomalaisissa työelämän tutkimuksissa kahdella tavalla, joko työpaikan menettämisen uhkana tai monidimensionaalisenä työn muutosten synnyttämänä epävarmuutena. Työn epävarmuuden kokemisen havaittiin vaihtelevan taloudellisten suhdanteiden mukaan, mutta ajankohdan työllisyydellä oli epävarmuuden esiintymisessä enemmän merkitystä kuin talouskasvulla (Nätti ym. 1998, Happonen ja Nätti 2000).

Määräaikaisessa työsuhteessa työpaikan menettämisen uhkaa koettiin eri ajankohtien Työolotutkimusten perusteella selvästi useammin kuin vakinaisessa työsuhteessa. Määräaikainen työsuhde lisäsi työn epävarmuuskokemuksia sekä miehillä että naisilla ja naisilla enemmän kuin miehillä. Määräaikaisessa työsuhteessa epävarmuutta lisäsivät aiempi työttömyys, toimiala teollisuudessa tai rakentamisessa, heikoiksi koetut mahdollisuudet löytää uutta työtä ja työpaikan taloudellisen tilanteen epävarmuus (Happonen ja Nätti 2000). Työn koetun epävarmuuden selittäjinä oli työpaikkatiedotuksella ja riippuvuudella nykyisestä työstä erityisesti merkitystä. Seurantatutkimuksessa todettiin työn epävarmuuden vaikuttavan työhyvinvointiin. Työn koettu epävarmuus toimi stressitekijänä. Se lisäsi työuupumusta ja välillisesti sairauspoissaoloja myöhempänä ajankohtana. Lisäksi työn epävarmuudella oli kielteinen vaikutus esimiessuhteisiin. Työn epävarmuus ennusti myöhempää työttömyysriskiä senkin jälkeen, kun sellaiset työttömyysriskiin vaikuttavat tekijät kuten aiempi työttömyys, koulutus ja toimiala oli vakioitu (Happonen ym. 1998, Happonen ja Nätti 2000).

## 4 Työssä jatkaminen

Eläkeajatuksat ja niiden yleisyys ovat usein tutkittu aihealue. Niiden on todettu liittyvän erittäin selvästi työoloja ja työelämän laatua kuvaaviin tekijöihin ja työntekijän työkykyyn. Eläkeajatuksien on todettu yleistyvän ikääntymisen myötä, mutta vähentyvän eläkeikärajojen läheisyydessä työstä poistumisen takia terveimpien ja työhön motivoituneimpien jatkaessa työntekoa eläkeikään asti (Gould 2001, Karisalmi 2001). Vuoden 2005 alusta tulivat voimaan uudet joustavaa vanhuuseläkkeelle siirtymistä koskevat säännökset. Uudistuksen monista yksityiskohdista keskeisin oli yleisestä 65 vuoden vanhuuseläkeikärajasta luopuminen ja mahdollisuus siirtyä vanhuuseläkkeelle 63–68 vuoden välisenä aikana, varhennettuna jo 62-vuotiaana. Lisäksi eläkkeen karttumisprosentiksi 63 ikävuoden jälkeen tehdystä työstä tuli 4,5 % (Eläketurvakeskus 2005a). Näiden uudistusten merkitystä työurien pidentämisen näkökulmasta on tutkittu ennakoivasti useammassa tutkimuksessa.

Työuran pidentämistä osa-aikatyöllä on tutkittu uusien eläkesäännösten yhteydessä. Osa-aikaeläkkeellä olevista suurempi osa kuin koko- tai osa-aikatyössä olevista halusi siirtyä vanhuuseläkkeelle viimeistään 63-vuotiaana. Osa-aikatyössä olevat aikoivat jatkaa työssä yli 63-vuotiaana muita useammin. Osa-aikatyöntekijät olivat halukkaampia kuin kokoaikatyöntekijät jatkamaan työntekoa kannustinkarttuman ansiosta. Uudet eläkesäännökset pidentäisivät osa-aikatyöntekijöiden työuraa, mutta osa-aikaeläkeläiset aikaistaisivat eläkkeelle siirtymistään (Takala 2004). Yksityisalojen palkansaajia koskevassa tutkimuksessa todettiin, että noin neljäsosa tutkimuksen piiriin kuuluvista vanhemmista ikäluokista arvioi jatkavansa työntekoa 63 ikävuoden jälkeen joustavan vanhuuseläkeikärajan ollessa voimassa (Tuominen ja Pelkonen 2004).

Kunta-alan työntekijöitä koskevassa tutkimuksessa todettiin työn jatkamiseen 63 ikävuoden jälkeen vaikuttavia tekijöitä olevan hyväksi koettu työn ilmapiiri ja yhteistyö, esimiestyö sekä vastaajan arvio siitä, että työnantajan toiminta tukee työssä jatkamista vanhuuseläkeikään saakka. Sosiodemografisista tekijöistä vain sukupuoli ja iällä oli merkitystä. Naiset ja vanhimpiin ikäryhmiin kuuluvat olivat haluttomampia jatkamaan työssä (Forma ja Väänänen 2003). Toisessa samaan kunta-alan työntekijäaineistoon perustuvassa tutkimuksessa todettiin, että suhtautuminen työhön oli merkitsevä selittäjä varhaiseläkkeelle siirtymisen aikomuksille sekä työssä jatkamiselle 63 ikävuoden jälkeen. Lähinnä työhön sitoutumista mittaavan työkeskeisyyden ja työn välineellisyyden sekä työtyytyväisyyden todettiin liittyvän eläkeajatuksiin ja työssä jatkamisen suunnitelmiin. Samat tekijät selittivät siis aikomusta vetäytyä työstä ennen vanhuuseläkeikää ja työssä jatkamista 63 ikävuoden jälkeen (Forma 2004). Työhön sitoutumisen merkitys on todettu myös toisessa tutkimuksessa, jossa ei-taloudellisen palkkatyöhön sitoutumisen havaittiin liittyvän vähäisempään eläkeajatuksien yleisyyteen (Karisalmi 2001).

Vuoden 2003 Työolotutkimuksessa oli tietoa joustavaan eläkeikään liittyvistä uudistuksista ja niiden merkityksestä työssä jatkamiselle yli 45-vuotiaille vastaajille. Sosiaalisista taustatekijöistä sukupuoli ja ikä aiheuttivat vaihtelua vastauksiin. Miehet ja yli 60-vuotiaat olivat halukkaampia jatkamaan työssä. Hyvä terveys liittyi kaikkiin työssä jatkamista koskeviin erilliskysymyksiin. Mitä parempi oli terveys, sitä todennäköisempää oli työssä jatkaminen. Työuran pituus vähensi työssä jatkamisen todennäköisyyttä, kun oli kyse työnteosta vanhuuseläkkeellä. Korkeampi koulutus liittyi työnteon jatkamiseen jokaisessa osakysymyksessä. Työssä jatkamisen aiomukset erosivat työnantajasektoreilla. Kunnan palveluksessa olevat olivat muita haluttomampia jatkamaan työntekoa, mikä johtui useimmiten kuntasektorin alemmista eläkeistä. Yleensä mitä alempi oli oma eläkeikä, sitä kielteisemmin suhtauduttiin työssä jatkamiseen (Forma ym. 2004).

Työhyvinvointiin liittyvillä tekijöillä oli merkitystä työssä jatkamisen kannalta. Organisaation toimintamuutokset, jotka kasvattivat työn vaatimuksia, vähensivät työssä jatkamisen todennäköisyyttä. Samoin esimiestyö ja työn fyysinen ja henkinen raskaus, työtyytyväisyys ja työhön sitoutuneisuus liittyivät työssä jatkamisen suunnitelmiin. Palkansaajilta kysyttiin myös arviota työssä jaksamista edistävästä asioista. Tärkeimmiksi osoittautuivat varmuus työpaikan säilymisestä ja sen jälkeen kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen ja työterveyshuollon kehittäminen. Myös palkan lisäämistä pidettiin tärkeänä (Forma ym. 2004). Joustava eläkeikä-tutkimuksessa havaittiin myös naisten olevan miehiä haluttomampia jatkamaan työssä. Kiinnostavaa oli se, että sukupuolten käsitykset eri elämäntilanteiden koetusta tärkeydestä saattaisivat olla eron taustalla. Miehillä ansiotyön koettu tärkeys lisäsi ja naisilla koti- ja perhe-elämän tärkeäksi kokeminen vähensi työssäjatkamisen todennäköisyyttä (Pelkonen 2005).



## 5 Tutkimusaineisto, analyysimenetelmät ja muuttujat

### 5.1 Tutkimusaineisto ja analyysimenetelmät

Tutkimuksen aineistona oli vuoden 2003 Työolotutkimus, jonka haastattelut tehtiin vuoden 2003 loppupuolella ja vuoden 2004 alussa. Työolotutkimuksen otos pohjautui Tilastokeskuksen suorittamaan kuukausittaiseen työvoimatutkimukseen, jonka loka- ja marraskuussa haastatelluista 15–64-vuotiaista vastaajista valittiin kohdejoukko. Työolotutkimukseen mukaan otettiin ne vastaajat, jotka toimivat palkansaajina ja joiden normaali viikkotyöaika oli vähintään viisi tuntia palkkatyötä. Tutkimuksessa saatujen haastattelujen lukumäärä oli 4104 ja vastausprosentti oli 78 %, joten aineiston edustavuutta voidaan pitää hyvänä. Naiset ja vanhemmat ikäryhmät olivat aktiivisempia vastaamaan kuin miehet ja nuoremmat ikäryhmät (Lehto ja Sutela 2004).

Analyysissa vastaajat luokiteltiin eri työsuhdemuotoihin työn pysyvyyden ja kokoaikaisuuden perusteella (liitetaulukko 1). Näiden muuttujien yhdistelmään määräaikainen osa-aikatyö sijoittui niin vähän tapauksia, että heidät yhdistettiin työsuhdemuotoon ”määräaikaiset”. Tutkimusaineiston jakautuminen tutkimuksessa käytettyihin työsuhdemuotoihin sukupuolen mukaan on esitetty liitetaulukossa 2. Epätyypilliset työsuhteet olivat selvästi yleisempiä naisilla kuin miehillä. Vastaajien ikäkeskiarvot eri työsuhdemuodoissa sukupuolen mukaan ja vertailu normaalityön ja epätyypillisten työsuhteiden välillä on esitetty liitetaulukossa 3. Normaalityöhön verrattuna ikäkeskiarvo oli miehillä korkeampi osa-aikatyössä sekä osa-aikaeläkkeellä ja naisilla osa-aikaeläkkeellä.

Tutkimuksen kohdejoukkona oli 45–64-vuotiaat palkansaajat. Tutkimusaineisto oli osa vuodesta 1977 jatkunutta tutkimussarjaa, jolla on pyritty kartoittamaan työolojen kehitystä määrävälein. Osa kysymyksistä on ollut samoja eri ajankohtina. Vuoden 2003 Työolotutkimuksessa oli ensi kerran mukana myös vuoden 2005 alusta voimaantullutta joustavaa eläkeikää koskevia kysymyksiä (Lehto ja Sutela 2004). Tutkimuksen tilastollisia analyysimenetelmiä olivat ristiintaulukointi, korrelaatiokerroin, varianssi- ja kovarianssianalyysi sekä logistinen regressioanalyysi. Normaalityön ja epätyypillisten työsuhteiden väliset vertailut tehtiin varianssianalyysissa Dunnettin t-testillä ja kovarianssianalyysissa Dunnett-Hsun t-testillä.

## 5.2 Tutkimuksen muuttujat

Tutkimuksessa käytettiin seuraavia muuttujia:

*Ikä:* Jatkuva muuttuja.

*Sukupuoli:* Luokittelumuuttuja mies = 1, nainen = 2.

*Työsuhdemuoto:* Neljä työsuhdemuotoa: normaalityö (toistaiseksi voimassa oleva kokoaikatyö – Työolotutkimukseen ja työvoimatutkimukseen perustuva tieto), osa-aikatyö (vastaajan oma käsitys työvoimatutkimuksessa), osa-aikaeläke (osa-aikatyössä oman ilmoituksen mukaan työvoimatutkimuksessa ja Eläketurvakeskuksen rekisteritietojen mukaan osa-aikaeläkkeellä haastatteluajankohtana), määräaikainen työ (Työolotutkimuksen tieto).

*Työeläkettä kartuttanut työskentelyaika (vv):* Koko työeläkettä kartuttanut työskentelyaika päällekkäisyydet karsittuna 23 vuoden iän täyttämisestä 1.7.1962 lukien haastatteluajankohdan mennessä kuukausina/12, Eläketurvakeskuksen rekisteritieto.

*Työn henkinen raskaus:* Työn psyykkisiä vaatimuksia mittaava kysymys. Pidätkö nykyisiä työtehtäviäsi henkisesti 1 = erittäin kevyinä, 2 = melko kevyinä, 3 = melko raskaina, 4 = erittäin raskaina. Muuttuja dikotomisoitiin (1 = raskas, 2 = kevyt).

*Oma arvio työkyvystä:* Vastaus kysymykseen ”Oletetaan että työkykynne saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja nollan silloin kun ette pysty lainkaan työhön. Minkä pistemäärän antaisitte työkyvyllenne nykyisin?”

*Työttömyysaika (kk):* Koko työuran ajalta yhteenlaskettu ansiosidonnaiseen työttömyyspäivärahaan oikeuttavien päivien lukumäärä/22, Eläketurvakeskuksen rekisteritieto. Työuran epävakaisuuden indikaattori.

*Lasten vuoksi työelämästä poissaoloaika (kk):* Jos ei ole poissaoloa työelämästä lasten vuoksi, niin muuttujan arvo on 0. Muussa tapauksessa muuttujan arvo on vastaajan ilmoittama poissaoloaika kuukausina.

*Toimiala:* Vuoden 1995 toimialaluokitus (Tilastokeskus 2005a).

*Oma eläkeikä:* Kuntien eläkevakuutuksen ja Valtiokonttorin rekistereistä saatu tieto vastaajan omasta eläkeiästä. Jos työnantaja oli yksityinen arvioitiin eläkeiäksi 65 vuotta. Tieto työnantajasta saatiin työvoimatutkimuksesta.

*Työn epävarmuus:* Seuraavista työn epävarmuustekijöistä: lomautuksen uhka, irtisanomisen uhka, työttömyyden uhka (1 = kyllä, 2 = ei) muodostettu summamuuttuja (Cronbachin  $\alpha = 0,84$ ), joka dikotomisoitiin (1 = vähintään yksi epävarmuustekijä esiintyy, 2 = ei yhtään epävarmuustekijää esiinny) (ks. Happonen ja Nätti 2000).

*Ei-taloudellinen palkkatyöhön sitoutuminen:* Palkkatyöhön sitoutumisen laatua mittaava kysymys ”Jos saisitte rahaa esimerkiksi lotossa tai perintönä niin paljon, että voisitte elää mukavasti tekemättä työtä, niin mitä tekisitte?” (1 = lopettaisi työnteon kokonaan, 2 = jatkaisi työnteoa jossain muodossa).

Selitettävät tekijät (työssä jatkamista koskevat aikomukset):

*Eläkeajatukset:* ”Oletteko ajatellut, että saattaisitte lähteä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää?”. Usein eläketutkimuksissa esitetty varhaista eläkkeellesiirtymistä koskeva kysymys (1 = on ajatellut ainakin joskus, 2 = ei ole ajatellut).

*Aiottu eläkeikä yli 63 vuotta:* Kysymykseen ”Missä iässä arvelette itse jääväne kokoaikaiselle eläkkeelle?” annettu vastaus (1 = 64 vuotta tai enemmän, 2 = 63 vuotta tai vähemmän).

*Kannustinkarttuma lisää jatkohalukkuutta:* ”Eläkeuudistus parantaa pitkään työssä jatkavien eläkettä. Vuoden 2005 alusta eläkettä kertyy 63 vuoden iästä lähtien suuremmalla prosentilla. Lisääkö tämä halukkuuttanne jatkaa työssä yli 63-vuotiaana?” (1 = kyllä, 2 = ei).

*Haluaa jatkaa 68 ikävuoteen saakka:* ”Yleinen eläkeikä on tällä hetkellä 65 vuotta. Vuoden 2005 alusta vanhuuseläkkeelle voi siirtyä joustavasti ikävälillä 62 – 68 vuotta. Voisitteko harkita jatkavanne ansiotyössä 68 vuoden ikään saakka?” (1 = kyllä, 2 = ei).

*Voisi tehdä työtä vanhuuseläkkeellä:* ”Voisitteko harkita työnteon jatkamista jossain määrin vanhuuseläkkeellä ollessanne?” (1 = kyllä, 2 = ei).

Selitettävät tekijät (työssä jatkamista tukevat asiat):

Kysymyksen ”Kuinka tärkeinä pidätte seuraavia asioita, jotta itse jaksaisitte työssä mahdollisimman pitkään?” osiot olivat seuraavat:

*Joustavammat työajat* (1 = erittäin tai melko tärkeä, 2 = ei kovin tärkeä, hyvä nykyisellään).

*Työpaikkaterveyshuollon kehittäminen* (1 = erittäin tai melko tärkeä, 2 = ei kovin tärkeä, hyvä nykyisellään).

*Työympäristön parantaminen* (1 = erittäin tai melko tärkeä, 2 = ei kovin tärkeä, hyvä nykyisellään).

*Kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen* (1 = erittäin tai melko tärkeä, 2 = ei kovin tärkeä, hyvä nykyisellään).

*Palkan lisääminen* (1 = erittäin tai melko tärkeä, 2 = ei kovin tärkeä, hyvä nykyisellään).

*Työmäärän ja kiireen vähentäminen* (1 = erittäin tai melko tärkeä, 2 = ei kovin tärkeä, hyvä nykyisellään).

*Koulutusmahdollisuuksien lisääminen* (1 = erittäin tai melko tärkeä, 2 = ei kovin tärkeä, hyvä nykyisellään).

*Johtamistapojen parantaminen* (1 = erittäin tai melko tärkeä, 2 = ei kovin tärkeä, hyvä nykyisellään).

*Sapattivapaa, vuorotteluvapaa* (1 = erittäin tai melko tärkeä, 2 = ei kovin tärkeä, hyvä nykyisellään).

*Osa-aikaeläke* (1 = erittäin tai melko tärkeä, 2 = ei kovin tärkeä, hyvä nykyisellään).

*Varmuus työpaikan säilymisestä* (1 = erittäin tai melko tärkeä, 2 = ei kovin tärkeä, hyvä nykyisellään).

## 6 Tulokset

### 6.1 Työuran pituuteen ja epävakauteen, työkykyyn ja työelämän laatuun liittyvät normaalityön ja epätyypillisen työn väliset erot

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä oli normaalityön ja epätyypillisten työsuhdemuotojen välisten työuran pituuteen ja epävakauteen, työkykyyn ja työelämän laatuun liittyvien erojen tutkiminen. Analyysimenetelmänä käytettiin kovarianssianalyysia (jatkuva selitettävä) ja logistista regressioanalyysia (dikotomisoitu selitettävä) ja erojen tarkastelu tehtiin erikseen miehille ja naisille. Sukupuolen lisäksi vakioitiin analyysissa myös ikä. Logistisissa regressioanalyysissa oli normaalityö vertailuryhmänä. Kovarianssianalyysissa oli normaalityö myös vertailuryhmänä, mutta sen ja epätyypillisten työsuhdemuotojen väliset erot oli testattava erikseen jollain monivertailutestillä. Tässä tutkimuksessa vertailut tehtiin Dunnett–Hsun t-testillä.

**Taulukko 1.** Työeläkettä kartuttanut työskentelyaika vuosina eri työsuhdemuodoissa sukupuolen mukaan. Kovarianssianalyysi.

Työsuhdemuoto	Sukupuoli				Ryhmiä erot (Dunnett–Hsu)	
	Miehet		Naiset		M	N
	Keskiarvo	Keskivirhe	Keskiarvo	Keskivirhe		
1. Normaalityö	26,7	0,13	25,0	0,17	1>2, 4	1>2, 4
2. Osa-aikatyö	23,1	0,72	21,9	0,57		
3. Osa-aikaeläke	28,1	0,67	25,6	0,72		
4. Määräaikainen työ	21,1	0,49	18,7	0,53		
F-arvo; p	50,97***		50,85***			
n	796		1 007			

\*p<0,05 \*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

Ikävakioidut keskiarvot, F-testi keskiarvojen yhtäsuuruudelle ja sen merkitsevyys (p). Normaalityösuhde vs. epätyypillinen työsuhde Dunnett–Hsun t-testi (vähintään p<0,05). 45–64 v.

Taulukon 1 tulosten mukaan sekä miehillä että naisilla oli eroja normaalityön ja epätyypillisten työsuhteiden välillä työeläkettä kartuttaneen työajan kestossa samoissa työsuhdemuodoissa. Työuran pituuden ikävakioidut keskiarvot olivat pienempiä osa-aikatyössä ja määräaikaisessa työssä olevilla normaalityöhön verrattuna. Miehillä ja naisilla oli työeläkkeeseen oikeuttavan työnteon keston ikävakioidut keskiarvot suurin osa-aikaeläkeläisillä ja pienin määräaikaisilla.

Taulukossa 2 on nähtävissä koko työuran aikana kertyneiden ansiosidonnaisten työttömyyspäivärahaaikausten ikävakioidut keskiarvot eri työsuhdemuodoissa. Miehillä oli määräaikaisessa työsuhteessa olevilla enemmän työttömyyspäivärahaaikausta kuin normaalityössä olevilla. Naisilla sekä osa-aikatyössä että määräaikaisessa työssä oli normaalityöhön verrattuna enemmän työttömyyspäivärahaaikausta. Erot olivat samansuuntaisia kuin työeläkettä kartuttaneen työskentelyajan kohdalla.

**Taulukko 2.** Ansiosidonnaiset työttömyyspäiväraha- ja työsuhde-erät työssä jatkavien eri työsuhde-työsuhteiden mukaan. Kovarianssianalyysi.

Työsuhdemuoto	Sukupuoli				Ryhmiä erot (Dunnett–Hsu)	
	Miehet		Naiset			
	Keskiarvo	Keskivirhe	Keskiarvo	Keskivirhe	M	N
1. Normaalityö	6,6	0,60	6,2	0,60	1<4	1<2, 4
2. Osa-aikatyö	8,1	3,21	17,2	1,99		
3. Osa-aikaeläke	3,3	2,97	5,3	2,48		
4. Määräaikainen työ	29,4	2,17	27,8	1,83		
F-arvo; p	35,02***		48,77***			
n	796		1 007			

\*p&lt;0,05 \*\*p&lt;0,01 \*\*\*p&lt;0,001

Ikävakioituneet keskiarvot, F-testi keskiarvojen yhtäsuuruudelle ja sen merkitsevyys (p). Normaalityösuhte vs. epätavallinen työsuhte Dunnnett–Hsun t-testi (vähintään p&lt;0,05). 45–64 v.

**Taulukko 3.** Lasten vuoksi työstä jättämisestä poissaoloaika kuukausina eri työsuhde-työsuhteiden mukaan. Kovarianssianalyysi.

Työsuhdemuoto	Sukupuoli				Ryhmiä erot (Dunnett–Hsu)	
	Miehet		Naiset			
	Keskiarvo	Keskivirhe	Keskiarvo	Keskivirhe	M	N
1. Normaalityö	0,4	0,09	27,4	1,36		1<4
2. Osa-aikatyö	0,3	0,48	34,3	4,50		
3. Osa-aikaeläke	0,6	0,44	27,6	5,58		
4. Määräaikainen työ	0,4	0,32	47,8	4,12		
F-arvo; p	0,10, ns		7,77***			
n	798		1 006			

\*p&lt;0,05 \*\*p&lt;0,01 \*\*\*p&lt;0,001

Ikävakioituneet keskiarvot, F-testi keskiarvojen yhtäsuuruudelle ja sen merkitsevyys (p). Normaalityösuhte vs. epätavallinen työsuhte Dunnnett–Hsun t-testi (vähintään p&lt;0,05). 45–64 v.

Työuraa saattaa lyhentää työttömyyden lisäksi myös vapaaehtoinen työstä jättäminen ulkopuolelle jääminen opiskelun tai perhe-elämän asettamien vaatimusten vuoksi. Lasten vuoksi työstä jättämisestä poissaoloajan pituus työsuhdemuodon mukaan on esitetty taulukossa 3. Miehillä lasten vuoksi poissaolo työstä jättämisestä ei vaihdellut merkitsevästi työsuhdemuodon mukaan, mutta määräaikaista työtä tekevillä naisilla oli poissaolokuukausien ikävakioitu keskiarvo lähes kaksinkertainen normaalityöhön verrattuna.

**Taulukko 4.** Oma arvio työkyvystä eri työsuhdemuodoissa sukupuolen mukaan. Kovariansianalyysi.

Työsuhdemuoto	Sukupuoli				Ryhmiä erot (Dunnett–Hsu)	
	Miehet		Naiset		M	N
	Keskiarvo	Keskivirhe	Keskiarvo	Keskivirhe		
1. Normaalityö	8,1	0,05	8,3	0,05		
2. Osa-aikatyö	7,4	0,30	8,2	0,17		
3. Osa-aikaeläke	8,1	0,27	8,0	0,21		
4. Määräaikainen työ	8,0	0,20	8,5	0,16		
F-arvo; p	2,23, ns		1,41, ns			
n	798		1 006			

\*p&lt;0,05 \*\*p&lt;0,01 \*\*\*p&lt;0,001

Ikävakioituneet keskiarvot, F-testi keskiarvojen yhtäsuuruudelle ja sen merkitsevyys (p). Normaalityösuhte vs. epätyypillinen työsuhte Dunnett–Hsun t-testi (vähintään p&lt;0,05). 45–64 v.

**Taulukko 5.** Työn henkinen raskaus (raskas) eri työsuhdemuodoissa sukupuolen mukaan. Logistinen regressioanalyysi. Ikävakioitu riskisuhte (OR) ja sen merkitsevyys (p). 45–64 v.

Työsuhdemuoto	n	Miehet	n	Naiset
Normaalityö	692	1,00	792	1,00
Osa-aikatyö	24	0,54	73	0,61*
Osa-aikaeläke	30	0,99	53	0,68
Määräaikainen työ	52	0,49*	86	0,69
	798		1 004	

\*p&lt;0,05 \*\*p&lt;0,01 \*\*\*p&lt;0,001

Työkykyyn ja työn henkiseen rasittavuuteen liittyvien muuttujien ikävakioituneet keskiarvot ja riskisuhteet eri työsuhdemuodoissa on esitetty taulukoissa 4 ja 5. Työsuhdemuotojen välisiä työkykyeroja osoittava F-testi ei ollut merkitsevä kummallakaan sukupuolella, vaikkakin testisuureen arvo oli miehillä oireellinen. Taulukossa 5 on esitetty myös havaintojen määrä eri työsuhdemuodoissa. Taulukon tulosten mukaan työskentely osa-aikaisissa työsuhteissa tai määräaikaisena ei lisännyt työn koettua henkistä raskautta normaalityöhön verrattuna. Sen sijaan määräaikaista työtä tekevät miehet ja osa-aikatyössä olevat naiset kokivat työnsä vähemmän raskaana kuin normaalityötä tekevät.

Työn epävarmuus koskee työpaikan menetyksen uhkaa. Taulukossa 6 on esitetty tällaisen uhan kokemiseen liittyvät erot normaalityön ja muiden työsuhdemuotojen välillä.

**Taulukko 6.** Työn epävarmuus (työhön liittyy lomautuksen, irtisanomisen tai työttömyyden uhka) eri työsuhdemuodoissa sukupuolen mukaan. Logistinen regressioanalyysi. Ikävakioitu riskisuhde (OR) ja sen merkitsevyys (p). 45–64 v.

Työsuhdemuoto	n	Miehet	n	Naiset
Normaalityö	686	1,00	795	1,00
Osa-aikatyö	24	0,45	73	2,01*
Osa-aikaeläke	29	0,74	53	1,08
Määräaikainen työ	51	4,95***	85	8,29***
	790		1 006	

\*p<0,05 \*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

Taulukon tuloksista näkyy, että määräaikaiseen työhön liittyi normaalityöhön verrattuna suurempi työn koetun epävarmuuden riski sekä miehillä että naisilla ja naisilla riskisuhde oli korkeampi kuin miehillä. Naisilla oli myös osa-aikatyössä työn epävarmuuden riski suurempi kuin normaalityössä. Yhtenä työhön ja työoloihin liittyvänä tekijänä verrattiin normaalityön ja epätyypillisten työsuhdemuotojen eroja työmotivaatiossa ei-taloudellista palkkatyöhön sitoutumista mittaavalla kysymyksellä (taulukko 7).

**Taulukko 7.** Ei-taloudellinen palkkatyöhön sitoutuminen (lopettaisi työnteon kokonaan) eri työsuhdemuodoissa sukupuolen mukaan. Logistinen regressioanalyysi. Ikävakioitu riskisuhde (OR) ja sen merkitsevyys (p). 45–64 v.

Työsuhdemuoto	n	Miehet	n	Naiset
Normaalityö	687	1,00	794	1,00
Osa-aikatyö	24	1,14	71	0,97
Osa-aikaeläke	29	1,86	53	1,05
Määräaikainen työ	52	0,62	86	0,82
	792		1 004	

\*p<0,05 \*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

Työsuhdemuotojen väliset erot eivät olleet merkitseviä kummallakaan sukupuolella, joten palkkatyöhön sitoutuminen ei ollut erilaista epätyypillisissä työsuhdemuodoissa normaalityöhön verrattuna.

## 6.2 Normaalityön ja epätyypillisen työn väliset erot työssä jatkamista koskevilla suunnitelmissa

Tämän tutkimuksen yhtenä kohteena oli ikääntyvien palkansaajien työssä jatkamista koskevat aikomukset vuoden 2005 alusta voimaantulleiden uusien vanhuuseläkesäännösten kontekstissa. Eroaako epätyypillisessä työsuhteessa työskentely normaalityöstä näiden aikomusten suhteen ja liittykö ero työurien pidentämiseen? Mikä on kannustinkarttuman merkitys näissä vertailuissa? Työsuhdemuotojen väliset erot työssä jatkamista koskevien aikomusten osalta sukupuolen mukaan on esitetty taulukoissa 8 ja 9. Taulukoissa on kysymyk-

sen havaintomäärän lisäksi havaintojen määrä (n) työsuhdemuodoittain, kun viimeinen vakioiva tekijä on lisätty.

**Taulukko 8.** Työssä jatkamiseen liittyvät suunnitelmat eri työsuhdemuodoissa. Ikä, työeläkettä kartuttanut työaika, oma arvio työkyvystä, työttömyysaika työuralla ja oma eläkeikä vakioituina. Logistinen regressioanalyysi. Riskisuhde (OR) ja sen merkitsevyys (p) vaihteittain. Miehet 45–64 v.

Eläke- ja työssä jatkamisajatukset, miehet						
	Työsuhde- muoto	+ikä	+työssä- oloaika	+työkyky- arvio	+työttö- myysaika	+oma eläkeikä
Eläkeajatuksen yleisyys (n=787)						
Normaalityö (686)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (23)	3,85	3,75	3,80	2,99	3,05	3,03
Osa-aikaeläke (29)	1,16	1,08	1,08	1,02	1,02	1,03
Määräaikainen työ (49)	0,91	0,91	0,93	0,89	0,82	0,76
Aiottu eläkeikä yli 63 vuotta (n=789)						
Normaalityö (686)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (24)	0,75	0,68	0,62	0,66	0,64	0,63
Osa-aikaeläke (30)	1,12	0,88	0,94	0,94	0,93	0,95
Määräaikainen työ (49)	1,00	1,01	0,88	0,89	0,98	0,96
Kannustinkarttuma lisää jatkohalukkuutta (n=784)						
Normaalityö (682)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (24)	0,83	0,80	0,73	0,77	0,75	0,74
Osa-aikaeläke (29)	0,29*	0,26*	0,27*	0,28*	0,27*	0,27*
Määräaikainen työ (49)	1,25	1,25	1,09	1,10	1,21	1,26
Haluaa jatkaa 68 ikävuoteen saakka (n=783)						
Normaalityö (682)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (24)	0,87	0,85	0,79	0,91	0,86	0,84
Osa-aikaeläke (29)	0,16	0,15	0,15	0,16	0,15	0,15
Määräaikainen työ (48)	1,48	1,49	1,34	1,37	1,67	1,81
Voisi tehdä työtä vanhuuseläkkeellä (n=780)						
Normaalityö (681)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (24)	0,77	0,70	0,65	0,75	0,73	0,72
Osa-aikaeläke (28)	0,62	0,49	0,50	0,51	0,51	0,50
Määräaikainen työ (47)	1,48	1,49	1,33	1,35	1,52	1,60

\*p<0,05 \*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

Miehillä normaalityön ja epätyypillisten työsuhdemuotojen välillä ei esiintynyt juuri lainkaan tilastollisesti merkitseviä eroja. Ainoa havaittu ero oli kannustinkarttumaa koskevan kysymyksen kohdalla. Osa-aikaeläkeläiset olivat normaalityössä oleviin verrattuna haluttomampia jatkamaan työntekoa suuremman karttumisprosentin ansiosta. Osa-aikaeläkeläismiehistä yli kolmannes työskenteli teollisuuden tai rakentamisen toimialoilla, joilla työ on fyysisesti raskaampaa kuin muilla toimialoilla (liitetaulukko 13). Tämä voi vähentää halukkuutta jatkaa työntekoa 63 ikävuoden jälkeen. Miehillä ei havaittu samanlaisia eroja kuin Takalan (2004) tutkimuksessa, jossa uudet eläkesäännökset aikaistaisivat osa-aikaeläkeläisten eläkkeelle siirtymistä, mutta pidentäisivät osa-aikatyöntekijöiden työuraa koikaikatyöntekijöihin verrattuna. Joustava eläkeikä -aineisto oli homogeenisempi, sillä se käsitti vain vuosina 1940–1945 syntyneet. Erojen vähäisyys miehillä oli yllättävää myös



siksi, että normaalityö erosi epätyypillisistä työsuhdemuodoista työeläkettä kartuttaneen työuran pituuden, epävakaisuuden ja työelämän laadun suhteen. Vaikka miehillä ei eroja havaittu, ei tämä kuitenkaan merkitse sitä, etteikö niitä saattaisi esiintyä. Pienet havaintomäärät epätyypillisissä työsuhdemuodoissa suurentavat keskivirheitä ja vaikeuttavat erojen löytymistä.

**Taulukko 9.** Työssä jatkamiseen liittyvät suunnitelmat eri työsuhdemuodoissa. Ikä, työeläkettä kartuttanut työaika, oma arvio työkyvystä, työttömyysaika työuralla ja oma eläkeikä vakioituina. Logistinen regressioanalyysi. Riskisuhde (OR) ja sen merkitsevyys (p) vaihteittain. Naiset 45–64 v.

Eläke- ja työssä jatkamisajatukset, naiset						
	Työsuhde- muoto	+ikä	+työssä- oloaika	+työkyky- arvio	+työttö- myysaika	+oma eläkeikä
Eläkeajatusten yleisyys (n=982)						
Normaalityö (773)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (73)	0,77	0,77	0,82	0,79	0,77	0,74
Osa-aikaeläke (53)	1,31	1,66	1,65	1,47	1,48	1,39
Määräaikainen työ (83)	0,47***	0,46***	0,51**	0,54*	0,51**	0,51*
Aiottu eläkeikä yli 63 vuotta (n=983)						
Normaalityö (774)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (73)	0,97	0,97	0,82	0,82	0,87	0,80
Osa-aikaeläke (53)	1,67	1,70	1,77	1,87	1,87	1,66
Määräaikainen työ (83)	1,89**	1,89**	1,37	1,32	1,47	1,36
Kannustinkarttuma lisää jatkohalukkuutta (n=972)						
Normaalityö (767)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (71)	0,96	0,96	0,87	0,87	0,87	0,78
Osa-aikaeläke (52)	0,79	0,63	0,64	0,65	0,65	0,54
Määräaikainen työ (82)	2,60***	2,64***	2,19**	2,19**	2,17**	2,00**
Haluaa jatkaa 68 ikävuoteen saakka (n=978)						
Normaalityö (770)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (73)	1,37	1,37	1,19	1,21	1,18	1,12
Osa-aikaeläke (53)	1,37	1,46	1,51	1,55	1,55	1,45
Määräaikainen työ (82)	2,40**	2,40**	1,85*	1,86*	1,77	1,65
Voisi tehdä työtä vanhuuseläkkeellä (n=970)						
Normaalityö (764)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (71)	1,76*	1,76*	1,68*	1,68*	1,69*	1,66
Osa-aikaeläke (53)	0,88	0,71	0,72	0,72	0,72	0,69
Määräaikainen työ (82)	2,77***	2,81***	2,56***	2,55***	2,57***	2,39***

\*p<0,05 \*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

Naisilla oli eroja normaalityön ja epätyypillisten työsuhteiden välisissä vertailuissa usean työssä jatkamista koskevan suunnitelman kohdalla. Eläkeajatusten esiintyminen oli harvinaisempaa määräaikaissa työssä normaalityöhön verrattuna, eikä vakiointi poistanut tätä eroa. Määräaikaisten ja normaalityösuhteissa olevien välillä oli eroa myös työssä jatkamisessa 63 ikävuoden jälkeen, mutta työeläkettä kartuttaneen työskentelyajan vakioinnin jälkeen riskisuhde ei ollut enää merkitsevä. Kannustinkarttuman kohdalla esiintyi ero normaalityön ja määräaikaisen työn välillä. Kannustinkarttuma lisäsi määräaikailla normaalityöhön verrattuna todennäköisyyttä työnteon jatkamiseen yli 63-vuotiaana ja riskisuhde säilytti

merkitsevyytensä vakiointien jälkeenkin, vaikka työssäoloajan vakiointi pienensi selvästi riskisuhdetta.

Määräaikaaisilla oli suurempi halu jatkaa 68 ikävuoteen työssä kuin normaalityössä olevilla. Riskisuhde ei ollut enää merkitsevä kun työuran epävakaisuutta osoittava työttömyysaika ja oma eläkeikä oli vakioitu. Työnteko vanhuuseläkkeellä oli halutumpi vaihtoehto sekä osa-aikatyön että määräaikaisen työn tekijöille normaalityöhön verrattuna. Edellisillä riskisuhde jäi oireelliseksi, kun oma eläkeikä oli vakioitu. Halukkuutta työntekoon eläkkeellä saattaa selittää se, että määräaikaiset toimivat sellaisissa ammateissa, jotka mahdollistavat työnteon eläkkeellä. Miehistä oli kolmannes teollisuudessa tai rakennustoiminnassa ja noin puolet erilaisilla julkisen sektorin toimialoilla tai muilla yhteiskuntaa tai liike-elämää palvelevilla toimialoilla. Naisista yli puolet oli koulutuksen tai terveys- ja sosiaalipalveluiden toimialoilla (liitetaulukko 11). Määräaikaiset työt olivat erilaisia miehillä ja naisilla (liitetaulukko 12). Molemmilla oli yleisin määräaikaisuuden laji ”muuten sovittu määräaikainen työsuhde”, mutta naisilla oli seuraavaksi yleisin ”sijainen” ja miehillä ”työllistämisvaroin työllistetty”. Takalan (2004) tutkimuksen havainnot osa-aikatyön tekijöiden ja osa-aikaeläkeläisten eläkkeelle siirtymisen aikomuksista eivät saaneet vahvistusta myöskään tämän tutkimuksen naisia koskevista tutkimustuloksista.

### **6.3 Normaalityön ja epätyypillisen työn väliset erot työssä jaksamista koskevien asioiden arvioinnissa**

Yhtenä tutkimuskysymyksenä oli normaalityön ja epätyypillisten työsuhdemuotojen väliset erot käsityksissä työssä jaksamista tukevien asioiden tärkeydestä. Tätä koskevat tutkimustulokset on esitetty kummankin sukupuolen osalta taulukoissa 10 ja 11. Miehillä ei tulosten perusteella esiintynyt lainkaan tilastollisesti merkitseviä eroja työsuhdemuotojen välisissä vertailuissa. Työssä jaksamista edistävien asioiden arvioinnin kohdalla on todettava havaintojen vähäisyys eri työsuhdemuodoissa samoin kuin aikaisemmin työssä jatkamista koskevien aikomusten kohdalla.

Naisilla työsuhdemuotojen välillä oli eroja usean osakysymyksen kohdalla. Osa-aikatyön ja normaalityön välillä oli ero kuntoutusmahdollisuuksien parantamisen, työmäärän ja kiireen vähentämisen, koulutusmahdollisuuksien lisäämisen, johtamistapojen parantamisen, sapattivapaan käytön ja työpaikan säilymisen varmuuden kohdalla. Näitä kaikkia asioita osa-aikatyössä olevat naiset pitivät vähemmän tärkeinä kuin normaalityössä olevat. Osa-aikaeläkeläiset pitivät koulutusmahdollisuuksien lisäämistä vähemmän tärkeänä kuin normaalityössä olevat. Osa-aikaeläkeläiset pitivät myös joustavampia työaikoja, kuntoutusmahdollisuuksien parantamista, palkan lisäämistä, työmäärän ja kiireen vähentämistä, johtamistapojen parantamista ja sapattivapaata vähemmän tärkeänä kuin normaalityössä olevat, mutta iän vakiointi poisti tämän eron. Osa-aikaeläkeläisten normaalityöntekijöitä korkeampi ikä aiheutti näiden asioiden arvioinnin vähemmän tärkeiksi.

Määräaikaisessa työssä arvioitiin työmäärän ja kiireen vähentäminen vähemmän tärkeäksi kuin normaalityössä, mutta työssäoloajan vakiointi häivytti tämän työn psyykkisiin vaatimuksiin liittyvän eron. Määräaikaisilla oli työssäoloaika lyhin. Osa-aikaeläkeläiset pitivät osa-aikaeläkettä useammin kuin normaalityössä olevat työssä jaksamista edistävänä asiana. Osa-aikatyössä oleville oli puolestaan osa-aikaeläke vähemmän tärkeä kuin normaalityötä tekeville, mutta ero oli vain oireellinen vakiointien jälkeen. Osa-aikatyötä tekevien ryhmässä arvioitiin siis osa-aikaeläkkeen tärkeys täysin eri lailla.

**Taulukko 10.** Työssä jaksamista tukevien asioiden arvioitu tärkeys eri työsuhtemuodoissa. Ikä, työeläkettä kartuttanut työaika, oma arvio työkyvystä, työttömyysaika tyouralla ja oma eläkeikä vakioituina. Logistinen regressioanalyysi. Riskisuhde (OR) ja sen merkitsevyys (p) vaihteittain. Miehet 45–64 v.

Työssä jatkamista tukevien asioiden arvioitu tärkeys, miehet						
	Työsuhte- muoto	+ikä	+työssä- oloaika	+työkyky- arvio	+työttö- myysaika	+oma eläkeikä
Joustavammat työajat (n=781)						
Normaalityö (679)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (24)	0,92	1,07	1,12	1,11	1,11	1,10
Osa-aikaeläke (29)	1,10	1,58	1,57	1,57	1,57	1,55
Määräaikainen työ (49)	1,06	1,04	1,10	1,10	1,11	1,03
Työpaikkaterveydenhuollon kehittäminen (n=785)						
Normaalityö (684)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (24)	1,95	2,04	2,13	2,16	2,23	2,23
Osa-aikaeläke (29)	0,70	0,78	0,77	0,77	0,78	0,77
Määräaikainen työ (48)	1,01	1,00	1,07	1,07	0,95	0,87
Työympäristön parantaminen (n=782)						
Normaalityö (682)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (24)	0,89	0,99	1,12	1,09	1,12	1,13
Osa-aikaeläke (29)	0,57	0,73	0,70	0,70	0,71	0,70
Määräaikainen työ (47)	0,80	0,80	0,95	0,95	0,86	0,73
Kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen (n=779)						
Normaalityö (678)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (24)	1,11	1,24	1,25	1,17	1,27	1,28
Osa-aikaeläke (29)	0,87	1,12	1,12	1,11	1,14	1,14
Määräaikainen työ (48)	0,91	0,90	0,91	0,91	0,70	0,68
Palkan lisääminen (n=786)						
Normaalityö (684)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (24)	0,99	1,04	1,05	1,03	1,12	1,12
Osa-aikaeläke (29)	0,84	0,94	0,94	0,94	0,97	0,94
Määräaikainen työ (49)	1,46	1,46	1,48	1,48	1,16	1,14
Työmäärän ja kiireen vähentäminen (n=785)						
Normaalityö (684)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (24)	0,62	0,68	0,72	0,72	0,72	0,71
Osa-aikaeläke (29)	0,84	1,06	1,04	1,04	1,03	1,03
Määräaikainen työ (48)	0,63	0,63	0,68	0,68	0,70	0,64
Koulutusmahdollisuuksien lisääminen (n=786)						
Normaalityö (684)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (24)	0,92	1,19	1,22	1,21	1,18	1,19
Osa-aikaeläke (29)	0,91	1,70	1,66	1,66	1,65	1,62
Määräaikainen työ (49)	1,19	1,15	1,20	1,20	1,34	1,18

(JATKU)

Johtamistapojen parantaminen (n=779)						
Normaalityö (680)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (23)	0,89	0,96	1,09	1,08	1,07	1,08
Osa-aikaeläke (29)	0,87	1,05	0,98	0,98	0,98	0,95
Määräaikainen työ (47)	0,75	0,75	0,91	0,91	0,94	0,80
Sapattivapaa, vuorotteluvapaa (n=779)						
Normaalityö (678)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (24)	1,25	1,65	1,69	1,62	1,65	1,65
Osa-aikaeläke (29)	0,67	1,25	1,22	1,22	1,23	1,21
Määräaikainen työ (48)	1,31	1,29	1,36	1,36	1,25	1,14
Osa-aikaeläke (n=782)						
Normaalityö (680)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (24)	1,26	1,50	1,66	1,52	1,57	1,58
Osa-aikaeläke (29)	1,18	1,75	1,72	1,71	1,73	1,72
Määräaikainen työ (49)	1,26	1,24	1,43	1,43	1,29	1,19
Varmuus työpaikan säilymisestä (n=785)						
Normaalityö (683)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (24)	1,17	1,51	1,43	1,49	1,47	1,45
Osa-aikaeläke (29)	0,81	1,42	1,45	1,46	1,45	1,41
Määräaikainen työ (49)	1,03	0,99	0,91	0,91	0,95	0,84

\*p&lt;0,05 \*\*p&lt;0,01 \*\*\*p&lt;0,001

**Taulukko 11.** Työssä jaksamista tukevien asioiden arvioitu tärkeys eri työsuhdemuodoissa. Ikä, työeläkettä kartuttanut työaika, oma arvio työkyvystä, työttömyysaika työuralla ja oma eläkeikä vakioituina. Logistinen regressioanalyysi. Riskisuhde (OR) ja sen merkitsevyys (p) vaiheittain. Naiset 45–64 v.

Työssä jatkamista tukevien asioiden arvioitu tärkeys, naiset						
	Työsuhdemuoto	+ikä	+työssä-oloaika	+työkyky-arvio	+työttömyysaika	+oma eläkeikä
Joustavammat työajat (n=980)						
Normaalityö (771)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (73)	0,71	0,71	0,76	0,74	0,72	0,71
Osa-aikaeläke (53)	0,43**	0,67	0,66	0,62	0,62	0,61
Määräaikainen työ (83)	1,14	1,12	1,28	1,33	1,26	1,24
Työpaikkaterveydenhuollon kehittäminen (n=976)						
Normaalityö (772)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (71)	1,01	1,02	1,05	1,03	0,96	0,98
Osa-aikaeläke (53)	0,60	1,10	1,10	1,04	1,04	1,07
Määräaikainen työ (80)	0,92	0,88	0,93	0,97	0,86	0,87
Työympäristön parantaminen (n=979)						
Normaalityö (772)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (73)	0,74	0,74	0,79	0,78	0,76	0,77
Osa-aikaeläke (53)	0,73	1,18	1,16	1,10	1,10	1,11
Määräaikainen työ (81)	1,02	0,99	1,14	1,18	1,13	1,23
Kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen (n=976)						
Normaalityö (770)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (71)	0,60	0,60	0,56*	0,53*	0,48*	0,48*
Osa-aikaeläke (53)	0,39**	0,79	0,80	0,74	0,74	0,71
Määräaikainen työ (82)	1,44	1,37	1,20	1,28	1,07	1,15

(JATKU)

Palkan lisääminen (n=982)						
Normaalityö (773)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (73)	0,92	0,93	0,89	0,88	0,83	0,84
Osa-aikaeläke (53)	0,53*	0,83	0,83	0,80	0,80	0,79
Määräaikainen työ (83)	1,01	0,99	0,92	0,95	0,84	0,85
Työmäärän ja kiireen vähentäminen (n=982)						
Normaalityö (773)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (73)	0,38***	0,38***	0,41***	0,39***	0,39***	0,41***
Osa-aikaeläke (53)	0,52*	0,75	0,73	0,65	0,65	0,69
Määräaikainen työ (83)	0,58*	0,57*	0,67	0,71	0,71	0,73
Koulutusmahdollisuuksien lisääminen (n=980)						
Normaalityö (772)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (73)	0,55*	0,55*	0,56*	0,55*	0,54*	0,56*
Osa-aikaeläke (53)	0,25***	0,46*	0,46*	0,45*	0,45*	0,48*
Määräaikainen työ (82)	1,53	1,49	1,53	1,58	1,49	1,45
Johtamistapojen parantaminen (n=977)						
Normaalityö (771)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (73)	0,55*	0,55*	0,58*	0,57*	0,59*	0,58*
Osa-aikaeläke (52)	0,53*	0,86	0,85	0,81	0,81	0,81
Määräaikainen työ (81)	0,75	0,72	0,81	0,83	0,89	0,96
Sapattivapaa, vuorotteluvapaa (n=972)						
Normaalityö (768)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (72)	0,51**	0,51**	0,50**	0,48**	0,52*	0,55*
Osa-aikaeläke (53)	0,39**	0,80	0,80	0,75	0,75	0,83
Määräaikainen työ (79)	1,18	1,13	1,09	1,14	1,33	1,39
Osa-aikaeläke (n=972)						
Normaalityö (771)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (71)	0,68	0,68	0,68	0,65	0,65	0,65
Osa-aikaeläke (53)	1,25	2,38**	2,38**	2,24*	2,24*	2,25*
Määräaikainen työ (77)	1,10	1,04	1,05	1,13	1,13	1,26
Varmuus työpaikan säilymisestä (n=980)						
Normaalityö (772)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osa-aikatyö (73)	0,59	0,58	0,61	0,61	0,56	0,55*
Osa-aikaeläke (53)	0,66	1,19	1,17	1,20	1,20	1,14
Määräaikainen työ (82)	0,83	0,80	0,86	0,85	0,72	0,73

\*p<0,05 \*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

Työssä jaksamista koskevien kysymysten vertailuissa korostui se, että naisten epätyypillisissä työsuhteissa nähtiin tietyt asiat vähemmän tärkeinä kuin normaalityössä. Tämä ero esiintyi erityisesti osa-aikatyön tekijöillä, joista kaksi kolmasosaa oli kaupan tai terveys- ja sosiaalipalvelujen toimialoilla (liitetaulukko 13). Yleisimmin käytetyt työssä jaksamista edistävät toimenpiteet arvioitiin osa-aikatyössä selvästi hyödyttömämmiksi normaalityön tekijöiden arviointeihin verrattuna.

## 7 Lopuksi

Epätyypillisiä työsuhteita koskevissa tutkimuksissa on tarkasteltu työsuhdemuodon yhteyttä työntekijän hyvinvointiin. Tutkimusten tulokset eivät ole aina osoittaneet yhteyden olemassaoloa, kun on verrattu jotain epätyypillistä, usein määräaikaista työtä normaalityöhön. Tämän tutkimuksen yhtenä kysymyksenä oli, eroavatko epätyypilliset työsuhteet normaalityöstä työuran pituuden, epävakaisuuden, työkyvyn tai työelämän laadun suhteen. Työeläkettä kartuttaneen työuran pituus vaihteli työsuhdemuodon mukaan niin, että työura oli lyhin määräaikaista työtä tekevillä ja heistä erityisesti naisilla oli normaalityöhön verrattuna enemmän koettua työttömyyttä työuralla ja poissaoloa lasten vuoksi työelämästä. Työn rasittavuutta kuvaavien tekijöiden kuten oman arvion työkyvystä ja työn henkisen raskauden kohdalla ei työsuhdemuotojen välillä esiintynyt sellaisia eroja, jotka olisivat osoittaneet epätyypillisten työsuhteiden työolosuhteet normaalityötä haitallisemmiksi. Työuran epävakaisuuden ohella työn epävarmuus oli yleisempää epätyypillisissä työsuhteissa kuin normaalityössä, mikä oli aikaisempien tutkimusten kanssa samansuuntainen tulos. Tämän tutkimuksen tulokset koskivat vain ikääntyviä palkansaajia.

Työssä jatkamista koskevien suunnitelmien osalta epätyypilliset työsuhteet erosivat normaalityöstä, mutta sukupuoli täsmensi eroja. Miehillä ei juuri havaittu eroja eri työsuhdemuotojen välillä, mutta naisilla eroja esiintyi enemmän. Miehillä ainoa ero työsuhdemuotojen välillä oli osa-aikaeläkeläisten normaalityösuhteessa oleviin verrattuna suurempi haluttomuus jatkaa työntekoa 63 ikävuoden jälkeen kannustinkarttuman takia. Naisilla tuloksissa korostui työskentely määräaikaisena. Tässä epätyypillisessä työsuhdemuodossa esiintyi vähemmän eläkeajatuksia ja enemmän halua jatkaa kannustinkarttuman ansiosta työntekoa 63 ikävuoden jälkeen sekä tehdä työtä vanhuuseläkkeellä kuin normaalityössä. Tämä saattaa aiheutua naisten työskentelystä toimialoilla, joilla työnteko 63 ikävuoden jälkeen voi olla keskimääräistä helpompaa työn ikääntyneille työntekijöille asettamien vaatimusten kannalta. Vaikka naisilla ei havaittu eroja ei-taloudellisessa palkkatyöhön sitoutumisessa työsuhdemuotojen välillä, voi työmotivaatio liittyä määräaikaisten yleisimmillä toimialoilla, koulutuksessa ja sosiaali- ja terveyspalveluiden toimialalla enemmän työn sisältöön kuin palkkaan. Tutkimuksissa todettu määräaikaisten työuran epävakaisuus ja työn epävarmuus sekä määräaikaisena työskentelyn vastentahtoisuus ei näyttänyt estävän suunnitelmia jatkaa työntekoa vielä vanhuuseläkeikärajan saavuttamisen jälkeen ja eläkkeellä ollessa. Vaikka työeläkettä kartuttaneen työuran pituuden vakiointi pienensikin riskisuhteita selvästi, se ei mitätöinyt naisilla normaalityön ja määräaikaisen työn välillä havaittuja eroja. Työmotivaation suhde määräaikaisten naisten työssä jatkamisen suunnitelmiin vaatisi vielä jatkotutkimusta.

Myös työssä jaksamista tukevien asioiden tärkeyden arvioinnissa sukupuoli tarkensi tuloksia. Työsuhdemuotojen välisiä eroja esiintyi naisilla, mutta ei miehillä. Naisten vastauksissa korostui lähinnä osa-aikatyön tekijöiden ero normaalityön tekijöihin verrattuna. Osa-aikatyön tekijät arvioivat yleisimmin käytössä olevat työssä jaksamisen edistämisen keinot hyödyttömämmiksi normaalityöntekijöihin verrattuna. Tulos antaa aiheen kysyä, pitäisikö työssä jaksamisen edistämiseksi tarkoitetuissa toimenpiteissä ottaa huomioon myös työsuhdemuoto jollain tavoin. Toisaalta tulokset eivät osoittaneet osa-aikatyöntekijöille normaalityösuhteessa oleviin verrattuna paremmin sopivia toimenpiteitä. Ainoa tämänsuuntainen tulos oli se, että osa-aikaeläkkeellä olevat naiset katsoivat osa-aikaeläkkeen tärkeämmäksi työssä jaksamista edistäväksi toimenpiteeksi kuin normaalityössä olevat. Tulos kertoo, että osa-aikaeläke koetaan erityisesti naisilla ratkaisuna työssä jaksamisen ongelmiin. Työsuhdemuotojen välisten erojen esiintymättömyyteen miehillä sekä työssä jatkamisen aikomusten että työssä jaksamista edistävien seikkojen arvioinnin kohdalla vaikuttaa havaintojen pieni määrä eri työsuhdemuodoissa.

Aikaisemmassa tutkimuksessa (Takala 2004) oli esitetty kysymys, onko osa-aikatyöstä ratkaisuksi työssä jatkamiselle uusien vanhuuseläkesäännösten kontekstissa. Tulosten perusteella osa-aikaeläkeläiset aikaistaisivat ja osa-aikatyöntekijät myöhentäisivät eläkkeelle siirtymistään. Kysymystä voidaan tarkastella myös tämän tutkimuksen aineistolla. Jos katsotaan, voidaanko uusien vanhuuseläkesäännösten avulla pidentää työnteon jatkamista osa-aikaisissa työsuhteissa normaalityöhön verrattuna, on vastaus kielteinen. Osa-aikaeläkkeellä olevat miehet olivat sen sijaan normaalityössä oleviin verrattuna haluttomampia jatkamaan työnteoa suuremmalla karttumisprosentilla, mikä on osa-aikaeläkeläisten eläkkeelle siirtymisen aikaistamisen kanssa samansuuntainen tulos. Työtä ei haluta jatkaa tässä työsuhdemuodossa vanhuuseläkeikärajan saavuttamisen jälkeen. Koulutus on todettu tärkeäksi työssä jatkamisen todennäköisyyttä lisääväksi tekijäksi. Tutkimuksen yhtenä puutteena voidaan pitää sitä, että koulutus ei ollut työssä jatkamisen aikomusten ja työssä jaksamista edistävien asioiden arvioinnin analyysissä vakioivien tekijöiden joukossa. Sen merkitys näyttäytyy epäsuorasti naisten määräaikaisissa työsuhteissa, joihin liittyy työskentely pitkän koulutuksen vaativissa ammateissa koulutuksen ja terveys- ja sosiaalipalveluiden toimialoilla.

## Kirjallisuus

**Aronsson G., Dallner M., Lindh T.** (2000): Flexibla inkomster och fasta utgifter – en studie av ekonomisk stress och hälsa bland korttidsanställda. Arbetslivsinstitutet. Arbete och hälsa nr 2000:20. Stockholm.

**Atkinson J.** (1987): Flexibility or fragmentation? The United Kingdom labour market in the eighties. *Labour and Society* 12:1, 87–105.

Eläketurvakeskus (2005): Asiakohtainen luettelo uudistuksen osa-alueista.  
<http://www.tyoelake.fi/print.asp?Section=10107&Item=0>. Viitattu 7.9.2005.(a)

Eläketurvakeskus (2005): Osa-aikaeläkkeitä koskevia tilastotietoja. [www.etk.fi](http://www.etk.fi). Viitattu 5.9.2005.(b)

**Forma P.** (2004): Työhön suhtautuminen ja työssä jatkaminen. Teoksessa P. Forma, J. Väänänen toim. Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 –tutkimus. Kuntien eläkevakuutus. Jyväskylä, 209–229.

**Forma P., Tuominen E., Väänänen-Tomppo I.** (2004): Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Teoksessa E. Tuominen toim. Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikkeit. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Helsinki, 23–82.

**Forma P., Väänänen J.** (2003): Joustavasti vanhuuseläkkeelle? Suhtautuminen joustavaan vanhuuseläkeikään kunta-alalla. *Yhteiskuntapolitiikka* 68:5, 443–453.

**Gould R.** (2001): Eläkeajatukset. Katsaus aiheeseen liittyviin tutkimustuloksiin. Eläketurvakeskuksen monisteita 2001:36. Helsinki.

**Happonen M., Nätti J.** (2000): Palkansaajien kokema työn epävarmuus ja epävarmuuden realisoituminen työttömyytenä. Teoksessa A-M. Lehto, N. Järnefelt toim. Jaksan ja joutaan. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Tutkimuksia 230. Helsinki, 67–86.

**Happonen M., Mauno S., Nätti J., Kinnunen U.** (1998): Koettu työn epävarmuus: Pitkitäistutkimus kolmessa organisaatiossa. *Janus* 6:3, 279–298.

**Julkunen R., Nätti J.** (1999): The Modernization of Working Times. Flexibility and Work Sharing in Finland. SoPhi. University of Jyväskylä.



**Kandolin I., Huuhtanen P.** (2000): Määrälliset joustot, työyhteisö ja hyvinvointi. Teoksessa A-M. Lehto, N. Järnefelt toim. Jaksaen ja joustaen. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Tutkimuksia 230. Helsinki, 107–121.

**Karisalmi S.** (2001): Työelämän laatu ja eläkesuuntautuminen. Teoksessa S Forss, S Karisalmi, P Tuuli Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatuksat. Eläketurvakeskuksen raportteja 2001:26. Helsinki, 53–93.

**Kauhanen M.** (2003): Osa-aikatyö palvelualoilla. Palkansaajien tutkimuslaitos. Tutkimuksia 88. Helsinki.

**Kauhanen M.** (2002): Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. KELA. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 69. Jyväskylä.

**Lehto A-M., Sutela H.** (2004): Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus. Helsinki.

**Moilanen L.** (2004): Nuorten aikuisten hyvinvointi pätäkätöissä palvelualalla – vertailu eri ikäryhmien välillä. Työ ja ihminen 18:1, 19–30.

**Moilanen L.** (2002): Voimavarat ja elämisen hallinta tyypillisessä ja epätyypillisessä työssä palvelualalla. Työpoliittinen Aikakauskirja 45:3, 91–106.

**Nätti J.** (1991): Atypical forms of employment in Finland. Jyväskylän yliopiston työelämän tutkimusyksikön julkaisuja 1/1991. Jyväskylä.

**Nätti J., Kinnunen U., Happonen M., Mauno S.** (1998): Työn epävarmuuden kokeminen Suomessa. Työpoliittinen Aikakauskirja 41:2, 11–20.

**Parjanne M-L.** (1998): Määräaikaiset työntekijät – joustava työvoimapuskuri. Työpoliittinen Aikakauskirja 41:2, 3–10.

**Pelkonen J.** (2005): Vanhimpien palkansaajien työssä jatkaminen työeläkeuudistuksen jälkeisessä valintatilanteessa. Eläketurvakeskuksen raportteja 2005:1. Helsinki.

**Saloniemi A.** (2000): Pätäkätöt ja tulevaisuus. Teoksessa A-L. Lehto, N. Järnefelt toim. Jaksaen ja joustaen. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Tutkimuksia 230. Helsinki.

**Saloniemi A., Virtanen P., Koivisto A-M.** (2001): Työympäristö ja työsuhdemuoto – merkitseekö määräaikaisuus myös huonoja työoloja? Työ ja ihminen 15:3, 207–216.

**Sutela H., Vänskä J., Notkola V.** (2001): Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla. Tilastokeskus. SVT. Työmarkkinat 2001:1. Helsinki.

**Takala M.** (2004): Onko osa-aikatyöstä ratkaisuksi työssä jatkamiselle? Teoksessa E. Tuominen toim. Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikkeit. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Helsinki, 85–129.

Tilastokeskus (2005): Vuoden 1995 toimialaluokitus.

[http://www.tilastokeskus.fi/tk/tt/luokitukset/lk/toimiala\\_02\\_ava.html](http://www.tilastokeskus.fi/tk/tt/luokitukset/lk/toimiala_02_ava.html). Viitattu 3.3.2005.(a)

Tilastokeskus (2005): Tilastokeskuksen tiedonanto 20.9.2005. Palkansaaajien työsuhteen laatu sukupuolen ja toimialan mukaan. Työvoimatilasto 2003. Julkaisematon taulu.(b)

Tilastokeskus (2005): Tilastokeskuksen tiedonanto 28.11.2005. Työllisten 55–64-vuotiaiden työnantajasektori iän ja sukupuolen mukaan. Työvoimatilasto 2003. Julkaisematon taulu.(c)

**Tuominen E., Pelkonen J.** (2004): Joustava eläkeikä-tutkimus. Esiraportti joustavien ikärajojen valintatilanteeseen vuosina 2005–2007 tulevista yksityisalojen palkansaaajista. Eläketurvakeskuksen monisteita 45. Helsinki.

Työaikapoliittikka (1999). Nykytilanne, ongelma-alueet sekä kehittämistarpeet. Työaikapoliittisen työryhmän loppuraportti. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus nro 212. Helsinki.

Työterveyslaitos (2002): J. Vahtera, M. Kivimäki, P. Virtanen toim. Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Työterveyslaitos. Helsinki.

Työvoimatilasto 2003 (2004). Työvoimatutkimuksen tuloksia vuosilta 1994–2003. SVT. Työmarkkinat 2004:13. Tilastokeskus. Helsinki.

## Liitetaulukot

**Liitetaulukko 1.** Tutkimusaineiston jakautuminen työn pysyvyyden ja kokoaikaisuuden nelikentässä. 45–64 v. Työolotutkimus 2003. lkm.

Työn kokoaikaisuus	Työn pysyvyys		
	Pysyvä	Määräaikainen	Kaikki
Kokoaikatyö	1 487	102	1 589
Osa-aikatyö	180	36	216
n	1 667	138	1 805

**Liitetaulukko 2.** Tutkimusaineiston jakautuminen eri työsuhdemuotoihin sukupuolen mukaan. 45–64 v. %.

Työsuhdemuoto	Sukupuoli		
	Miehet	Naiset	Kaikki
Normaalityö	87	79	82
Osa-aikatyö	3	7	5
Osa-aikaeläke	4	5	5
Määräaikainen työ	7	9	8
Yhteensä	100	100	100
n	798	1 007	1 805

**Liitetaulukko 3.** Ikä eri työsuhdemuodoissa sukupuolen mukaan. Varianssianalyysi.

Työsuhdemuoto	Sukupuoli				Ryhmiä erot (Dunnnett)	
	Miehet		Naiset			
	Keskiarvo	Keskihajonta	Keskiarvo	Keskihajonta	M	N
1. Normaalityö	52,2	4,67	52,0	4,53	1<2,3	1<3
2. Osa-aikatyö	55,2	4,54	52,2	4,09		
3. Osa-aikaeläke	59,3	1,68	59,4	2,03		
4. Määräaikainen työ	51,7	4,98	51,6	4,24		
F-arvo; p	26,11***		48,20***			
n	798		1 007			

\*p<0,05 \*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

F-testi keskiarvojen yhtäsuuruudelle ja sen merkitsevyys (p). Normaalityösuhde vs. epätyypillinen työsuhde Dunnnett t-testi (p<0,05). 45–64 v.

**Liitetaulukko 4.** Määrä- ja osa-aikaisten<sup>1)</sup> %-osuus palkansaajista sukupuolen mukaan v. 2003. 15–64 v. %.

Sukupuoli	Palkansaajat lkm(1000)	Työsuhdemuoto	
		Määräaikaiset %	Osa-aikaiset %
Miehet	1 021	13	5
Naiset	1 035	20	12
Yhteensä	2 056	16	9

Lähde: Työvoimatilasto 2003

<sup>1)</sup> Jatkuva osa-aikatyö oman ilmoituksen mukaan

**Liitetäulukko 5.** Määrä- ja osa-aikaisten<sup>1)</sup> %-osuus palkansaajista eri työnantajasektoreilla sukupuolen mukaan v. 2003. 15–74 v. %.

Työnantajasektori	Palkansaajat lkm(1000)			Työsuhdemuoto					
				Määräaikaiset %			Osa-aikaiset %		
	M	N	MS	M	N	MS	M	N	MS
Valtio	75	69	144	21	28	24	3	4	3
Kunta	121	386	507	22	25	24	6	7	7
Yksityinen	826	579	1 405	11	16	13	5	17	10
Tuntematon	2	4	6	..	25	33	..	25	17
Yhteensä	1 024	1 037	2 061	13	20	16	5	12	9

Lähde: Työvoimatilasto 2003

<sup>1)</sup>Jatkuva osa-aikatyö oman ilmoituksen mukaan**Liitetäulukko 6.** Määrä- ja osa-aikaisten<sup>1)</sup> %-osuus palkansaajista toimialoittain v. 2003. 15–74 v. %.

Toimiala	Palkansaajat lkm(1000)			Työsuhdemuoto					
				Määräaikaiset %			Osa-aikaiset %		
	M	N	MS	M	N	MS	M	N	MS
Maa-, riista-, metsä- ja kalatalous	22	10	33	19	28	22	6	14	9
maatalous	9	9	17	24	27	26	10	15	13
metsätalous	13	2	15	17	33	19	3	11	4
Teollisuus	318	125	442	8	12	9	3	6	4
Rakennustoiminta	109	9	118	14	15	15	2	14	3
maa- ja vesirakentaminen	24	2	26	16	9	15	1	14	2
talorakentaminen	85	7	92	14	18	14	2	15	3
Kauppa	132	178	310	10	15	13	8	26	18
kauppa	117	127	244	10	14	12	7	25	17
majoitus- ja ravitsemist.	15	51	66	13	17	16	18	26	24
Liikenne	107	43	151	7	10	8	7	14	9
Rahoitus, vakuutus ja liike-elämän palvelut	137	139	276	12	14	13	7	13	10
Julkiset ja muut palvelut	194	530	723	23	26	25	6	9	8
Toimiala tuntematon	4	4	7	21	29	27	5	14	8
Kaikki toimialat	1 024	1 037	2 061	6	20	16	5	12	9

Lähde: Työvoimatilasto 2003, julkaisematon taulu (Tilastokeskus 2005b)

<sup>1)</sup>Jatkuva osa-aikatyö oman ilmoituksen mukaan**Liitetäulukko 7.** Määrä- ja osa-aikaisten<sup>1)</sup> %-osuus palkansaajista eri ikäryhmissä sukupuolen mukaan v. 2003. 15–64 v. %.

Ikäryhmä	Palkansaajat lkm(1000)			Työsuhdemuoto					
				Määräaikaiset %			Osa-aikaiset %		
	M	N	MS	M	N	MS	M	N	MS
15–24 v.	121	121	241	42	50	46	16	25	22
25–34 v.	247	212	458	15	31	22	2	10	6
35–44 v.	271	273	544	8	16	12	1	7	4
45–54 v.	262	292	554	6	10	8	2	7	5
55–64 v.	122	137	258	6	7	6	16	23	19
Yhteensä	1 021	1 035	2 056	13	20	16	5	12	9

Lähde: Työvoimatilasto 2003

<sup>1)</sup>Jatkuva osa-aikatyö oman ilmoituksen mukaan

**Liitetaulukko 8. Osa-aikaeläkeläisten %-osuus 55–64-vuotiaista työllisistä sukupuolen mukaan v. 2003. %.**

Sukupuoli	55–64v. työlliset lkm(1000)	Osa-aikaeläkeläiset %
Miehet	162	12
Naiset	159	14
Yhteensä	321	13

Lähde: Työvoimatutkimus 2003, julkaisematon taulu (Tilastokeskus 2005c) ja Eläketurvakeskus 2005b

**Liitetaulukko 9. Osa-aikaeläkeläisten %-osuus 55–64-vuotiaista työllisistä eri ikäryhmissä v. 2003. %.**

Ikä	Työlliset lkm(1000)	Osa-aikaeläkeläiset %
55–59 v.	247	10
60–64 v.	73	24
Yhteensä	321	13

Lähde: Työvoimatutkimus 2003, julkaisematon taulu (Tilastokeskus 2005c) ja Eläketurvakeskus 2005b

**Liitetaulukko 10. Osa-aikaeläkeläisten %-osuus 55–64-vuotiaista työllisistä eri työnantajasektoreilla sukupuolen mukaan v. 2003. %.**

Työnantajasektori	55–64v. työlliset lkm(1000)			Osa-aikaeläkeläiset %		
	M	N	MS	M	N	MS
Julkinen	32	72	104	16	16	16
Yksityinen	130	86	216	11	12	11
Yhteensä	162	158	320	12	14	13

Lähde: Työvoimatutkimus 2003, julkaisematon taulu (Tilastokeskus 2005c) ja Eläketurvakeskus 2005b

**Liitetaulukko 11. Määräaikaisten toimiala sukupuolen mukaan. 45–64 v. %.**

Toimiala	Sukupuoli		
	Miehet	Naiset	Kaikki
Maa- ja metsätalous	8	0	3
Teollisuus	12	7	9
Rakentaminen	21	0	8
Kauppa	0	8	5
Liikenne	0	1	1
Rahoitus ja vakuutustoiminta	0	1	1
Liike-elämän palvelut	12	6	8
Julkinen hallinto	8	6	7
Koulutus	27	13	18
Terveys- ja sosiaalipalvelut	6	47	31
Muut yhteiskunn. palvelut	8	12	10
Yhteensä	100	100	100
n	52	86	138

**Liitetaulukko 12.** Määräaikaisen työsuhteen laatu sukupuolen mukaan. 45–64 v. %.

Määräaikaisuuden laatu	Sukupuoli		
	Miehet	Naiset	Kaikki
Sijainen ilman pysyvää tointa	2	35	22
Työvoimaa vuokraavan yrityksen palveluksessa	2	1	1
Koeajalla	0	0	0
Työllistämisvaroin palkattuna	17	20	19
Kausiluonteisessa työssä	12	1	5
Tulee työhön kutsuttaessa	8	2	4
Oppisopimussuhteessa	0	1	1
Muuten määräajaksi sovittu työsuhte	60	40	47
Yhteensä	100	100	100
n	52	86	138

**Liitetaulukko 13.** Osa-aikaisten toimiala sukupuolen mukaan. 45–64 v. %.

Toimiala	Osa-aikatyö			Osa-aikaeläke		
	Miehet	Naiset	Kaikki	Miehet	Naiset	Kaikki
Maa- ja metsätalous	8	0	2	0	0	0
Teollisuus	25	5	10	30	19	23
Rakentaminen	0	0	0	7	2	4
Kauppa	8	27	23	7	13	11
Liikenne	21	4	8	10	4	6
Rahoitus ja vakuutus-toiminta	0	3	2	0	8	5
Liike-elämän palvelut	8	7	7	10	4	6
Julkinen hallinto	13	4	6	13	11	12
Koulutus	8	7	7	13	17	16
Terveys- ja sosiaalipalvelut	4	37	29	7	19	14
Muut yhteiskunnalliset palvelut	4	5	5	3	4	4
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
n	24	73	97	30	53	83



**Eläketurvakeskus** on Suomen työeläkejärjestelmän lakisääteinen keskuslaitos. Sen tutkimustoiminta koostuu pääasiassa sosiaaliturvaan ja työeläkejärjestelmiin liittyvistä aiheista. Tutkimuksissa pyritään monipuolisesti ottamaan huomioon sosiaalipoliittiset, sosiologiset ja taloudelliset näkökulmat.

**Pensionsskyddscentralen** är lagstadgat centralorgan för arbetspensionssystemet i Finland. Forskningsverksamheten koncentrerar sig i huvudsak på den sociala tryggheten och på de olika pensionssystemen. Målet för forskningsprojektet är att mångsidigt belysa aspekter inom socialpolitik, sociologi och ekonomi.

**The Finnish Centre for Pensions** is the statutory central body of the Finnish earnings-related pension scheme. Its research activities mainly cover the fields of social security and pension schemes. The studies aim to paint a comprehensive picture of the sociopolitical, sociological and financial aspects involved.